

## **Щукін О. С.**

*Національний університет «Одеська юридична академія», доцент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення, кандидат юридичних  
наук*

### **ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ» ВІД 5 ЛИПНЯ 2012 РОКУ N 5067-VI**

301 січня 2013 року набирає чинності Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року N 5067-VI (Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року N 5067-VI // Голос України. – 2012. – 08. – N 153-154) (надалі – «Закон»). У ч. 1 ст. 14 Закону визначені категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та працевлаштовуються у рахунок квоти, встановленої ч. 2 ст. 14 Закону. При цьому на роботодавців покладено обов'язок самостійно розраховувати квоту на умовах, встановлених Законом, та забезпечувати самостійне працевлаштування громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону. За ч. 2 ст. 53 Закону у разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 цього Закону, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

З аналізу вищезазначених положень Закону випливають деякі наступні висновки, зауваження та пропозиції.

Роботодавці – фізичні особи не є зобов'язаними працевлаштовувати громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону. Положення Закону не забороняють роботодавцям заповнювати квоту за рахунок осіб, що працюють на умовах сумісництва, та за рахунок осіб, що знаходяться у відпустках по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Закон не містить поняття «бронювання робочих місць», що міститься у діючому Положенні про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року N 578 (Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року N 578 // Офіційний вісник України. – 1998. – N 17 – ст. 635) та означає кількість робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. На нашу думку, це призведе до того, що абсолютна більшість роботодавців буде дотримуватися квоти для працевлаштування громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону, за раху-

нок осіб, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року N 1058-IV (Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 року N 1058-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – N 33 – ст. 1770) залишилося 10 і менше років, як категорії, що має найменшу кількість пільг та гарантій, що надаються трудовим законодавством найманим працівникам.

Ч. 1 ст. 14 Закону передбачено, що квота для працевлаштування громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону, встановлюється з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють у даного роботодавця і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів). Проте ані Закон, ані діюче законодавство України не визначають поняття «неконкурентоспроможність на ринку праці».

Частина 2 ст. 53 Закону встановлює відповідальність роботодавця тільки за необґрунтовану відмову у працевлаштуванні громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону у межах відповідної квоти. Це фактично призводить до втрати правового змісту самого інституту квоти як додаткової гарантії у сприянні працевлаштуванню, оскільки відповідальність роботодавця встановлюється не за невиконання квоти, а тільки за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Проте таку гарантію загального характеру як захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу вже встановлено ст. 22 КЗпП України. У науці трудового права більшість вчених прийшли до висновку, що необґрунтованою, за наявності вакантного робочого місця (посади), є відмова у прийнятті на роботу, невмотивована чи мотивована посиленнями на обставини, які не відносяться до професійних та ділових якостей працівника. Тобто порушення роботодавцем обов'язків, встановлених ч. 2 ст. 14 Закону, за відсутності вакантних місць стане підставою для обґрунтованої відмови для прийняття на роботу, що, у свою чергу, призведе до неможливості притягнення роботодавця до відповідальності! Вважаємо, що більш логічним було б нормативне покладення на роботодавця обов'язку створювати та підтримувати на протязі календарного року відповідну кількість вакантних нових робочих місць для працевлаштування осіб, визначених у ч. 1 ст. 14 Закону, та на початок року інформувати про ці робочі місця відповідні територіальні підрозділи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Бажано на рівні сторін соціального діалогу погоджувати кількість бронювання робочих місць для працевлаштування осіб, визначених у ч. 1 ст. 14 Закону, та можливості скорочення квоти для роботодавців, що влаштовують інших осіб (з перелічених у ч. 1 ст. 14 Закону), ніж визначені у п. 5 ст. 14 Закону.

Друга частина п. 2 ч. 1 ст. 14 Закону дублюється із положеннями п. 7 ч. 1 ст. 14 Закону, звідси її необхідно виключити із існуючої редакції Закону.

Згідно із п. а ч. 1 ст. 14 Закону додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню отримує лише один з батьків, котрий має на утриманні дітей віком до шести років. Проте згідно із положеннями сімейного законодавства України обов'язок по утриманню дітей покладається на обох батьків. Не встановлено яким саме чином та у якому порядку буде визначатися один з батьків, котрий й отримує гарантію, визначену у ст. 14 Закону, та як роботодавцеві здійснити контроль. Пропонуємо встановити, що додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, встановлені ч. 14 Закону, повинні надаватися обом батькам за наявності дітей віком до шести років (за винятком їх використання при працевлаштуванням за сумісництвом).

Позитивним є нововведення Закону, за яким у розвиток принципу гендерної рівності додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню надаються будь-кому з подружжя. У цьому контексті, слід зазначити, що п. п. а, б ч. 1 ст. 14 Закону протиставляються поняття «виховує дитину без одного з подружжя» та «утримує дитину без одного з подружжя». Хоча, наприклад, п. 9 Постанови Пленуму Верховного суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» (Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду України від 06 листопада 1992 року № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2011. -№ 12) включає до складу одиноких матерів жінок, які виховують й утримують дітей самі. Тобто судовою практика, а за додатковим окремим аналізом й сімейне та соціальне законодавство України розглядають ці процеси (виховання та утримання дитини) як єдине та нерозривне ціле. Звідси вважаємо, що п. п. а, б ч. 1 ст. 14 Закону повинні містити посилання на комплексне визначення змісту сімейних обов'язків особи – «виховує та утримує дитину».

Стаття 53 Закону встановлює відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення, але не містить положень щодо порядку накладення санкцій, строків притягнення до відповідальності, порядку оскарження рішень про накладення стягнень тощо<http://www.niss.gov.ua/articles/953/> – \_ftn29. Ч. 9 Ст. 53 Закону встановлює, що штрафи, накладення яких передбачено цією статтею, не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених ГК України. Погодимось, що це порушує цілісність системи видів юридичної відповідальності, встановлену законами, зокрема, уможливлується застосування санкцій без обмеження строків, встановлених ГК України та іншими законами України (О. Кочемировська, Д. Семенова «Щодо проблем реалізації Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року N 5067-VI». Аналітична записка // [www.niss.gov.ua/articles/953/#\\_ftn29](http://www.niss.gov.ua/articles/953/#_ftn29)).